

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *QUIT INTENTION* DI PT BALI CHIPPENDALE FURNITURE

I Putu Agus Dian Anggara Putra¹
Agoes Ganesha Rahyuda²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: agusdian330@gmail.com / telp: +6285 739 434 910

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional dan *job insecurity* terhadap *quit intention* pada karyawan PT Bali Chippendale Furniture. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bali Chippendale Furniture yang berjumlah 116 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *proportionate random sampling* karena kerangka sampelnya sudah diketahui seperti jumlah karyawan, sedangkan metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan *Slovin*. Berdasarkan kriteria tersebut jumlah karyawan yang memenuhi syarat sebagai sampel sebanyak 54 orang karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap *quit intention*, keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap *quit intention*, keadilan interaksional berpengaruh negatif terhadap *quit intention* serta *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *quit intention*.

Kata kunci: *job insecurity*, keadilan distributif, keadilan interaksional, keadilan prosedural, *quit intention*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational justice and job insecurity intention to quit the employees of PT Bali Chippendale Furniture. The population in this study were employees of PT Bali Chippendale Furniture totaling 116 people. The samples in this study conducted with proportionate random sampling approach because the sample frame is already known such as number of employees, while the sampling method used in this study refers to the approach Slovin. Based on these criteria the number of employees who qualify as a sample of 54 employees. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results obtained in this study is the distributive justice negative effect on quit intention, procedural fairness negative effect on quit intention, interactional fairness negative effect on quit intention and job insecurity positive effect on quit intention.

Keywords: *job insecurity*, distributive justice, interactional justice, procedural justice, *quit intention*

PENDAHULUAN

Perkembangan Usaha Kecil Menengah (UKM) khususnya industri mebel di Bali mengalami kemajuan yang cukup pesat. Ini dibuktikan dari 4 tahun terakhir ini yang menunjukkan sektor UKM tumbuh dengan rata-rata diatas 5 persen per tahun. Hal ini antara lain disamping *output* yang meningkat, juga disebabkan oleh penyesuaian harga yang terus berjalan (www.depkop.co.id/2016). Peristiwa yang sering terjadi di dalam proses pengelolaan sumber daya manusia di beberapa perusahaan adalah terkait dengan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kinerja UKM itu sendiri juga sangat tergantung dari seberapa tinggi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau lazim disebut *quit intention* (Toly, 2001). *Quit intention* didefinisikan sebagai kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan (Mahdi *et al.* 2012). Karyawan yang memiliki minat yang tinggi untuk keluar maka dia tidak akan fokus lagi dengan pekerjaan (Suryani, 2011), ketidakfokusan ini akan menurunkan kinerja individu karyawan pada perusahaan. Kepuasan kerja yang mulai menurun dari karyawan juga menyebabkan niat keluar dari karyawan itu semakin tinggi (Anshari dan Kuncoro, 2013), dimana akan memberikan dampak terhadap kinerja setiap individu di perusahaan. Keinginan untuk keluar dari perusahaan juga ditunjukkan oleh karyawan yang menunjukkan kualitas kerja yang buruk (Ahsan dkk, 2013), kualitas kerja yang buruk ini juga akan menurunkan kinerja individu perusahaan.

PT. Bali Chippendale Furniture merupakan jenis usaha menengah, dengan jumlah karyawan sebanyak 116 orang, serta omset mencapai puluhan juta rupiah per tahunnya. Namun PT. Bali Chippendale Furniture menghadapi masalah mengenai adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*quit intention*). Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikasi-indikasi seperti:

Tabel 1.
Indikasi *Quit Intention* di PT Bali Chippendale Furniture

No	Item	Sumber	Keterangan
1.	Peningkatan Absensi	Manajer	3 sampai 8 % per hari.
2.	Tidak serius dalam bekerja.	Manajer dan 5 orang karyawan di bagian produksi	Pengampelasan beberapa furnitur tidak sesuai kualitas yang diinginkan, beberapa produk meja harus di ampals ulang. Pengampelasan memerlukan tenaga ekstra, sehingga harus membutuhkan waktu yang lebih lama.

Sumber: Hasil wawancara, 2016

Dampak dari *quit intention* terhadap kinerja di PT. Bali Chippendale Furniture adalah berdampak langsung pada perusahaan khususnya dalam produktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi, banyak faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar atau *quit intention*. Salah satunya adalah faktor *organizational justice* (keadilan organisasional). Salah satu kejadian yang terjadi pada PT. Bali Chippendale Furniture adalah dapat dilihat disana sebagian besar karyawan pada PT. Bali Chippendale Furniture adalah masyarakat dari desa Selingsing dan beberapa ada yang dari luar desa. Ada beberapa karyawan yang berasal dari luar desa merasa diperlakukan tidak adil terutama dalam hal jam kerja dan gaji yang diberikan. Karyawan yang berasal dari desa Selingsing bisa bekerja ataupun pulang dan kembali

sesukanya pada saat jam kerja berlangsung, terutama juga ketika ada upacara adat yang berlangsung di desa Selingsing, secara otomatis karyawan akan absen dari pekerjaan, sedangkan karyawan dari luar desa tetap bekerja dengan pemberian gaji yang sama tiap bulannya. (Ambrose dan Schminke, 2009) mengungkapkan penelitian keadilan organisasional secara tradisional berfokus pada tiga indikator dari keadilan organisasional (keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional).

Selain itu faktor lain yang menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar (*quit intention*) yaitu *job insecurity*. Salah satu kejadian yang terjadi di PT. Bali Chippendale Furniture adalah keamanan kerja yang kurang baik juga terdapat pada PT. Bali Chippendale Furniture seperti ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan dimana terdapat ketidakpastian terhadap keberadaan para karyawan untuk tetap bekerja atau di berhentikan oleh perusahaan, itu karena kebijakan perusahaan yang hanya akan beroperasi dan memproduksi sesuai dengan pesanan yang didapatkan.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *quit intention* di PT Bali Chippendale Furniture. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional dan *job insecurity* terhadap *quit intention* di PT Bali Chippendale Furniture. Kegunaan penelitian ada 2 yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

Robbins (2006) mendefinisikan *organizational justice* (keadilan organisasional) sebagai gambaran secara umum tentang persepsi terhadap keadilan yang berlaku ditempat kerja. Keadilan distributif adalah keadilan organisasi yang

menyangkut tentang pengalokasian sumber daya dan kesempatan bagi perusahaan dan karyawan (Lewis, 2013). Keadilan prosedural merupakan keadilan organisasi yang menyangkut tentang kebijakan perusahaan atas prosedur yang digunakan sebagai alat untuk membuat keputusan (Greenberg, 1990). Cruceru dan Macarescu (2009) mengatakan bahwa keadilan interaksional adalah keadilan yang berkaitan dengan perilaku para pemimpin perusahaan dalam melaksanakan keputusan mereka

Johns (2001) menunjukan adanya pengaruh negatif antara Keadilan Organisasional terhadap *Quit Intention*. Salah satu penelitian di Indonesia yang meneliti tentang pengaruh *organizational justice* terhadap *quit intention* telah diuji oleh Daromes (2006) yang menunjukkan hasil negatif dan signifikan antara dua variabel tersebut. Salleh *et al.* (2009) mengatakan bahwa keadilan distributif, prosedural dan interaksional berpengaruh negatif terhadap *quit intention* yang dalam penelitiannya tersebut menyelidiki hubungan antara keadilan organisasional terhadap *quit intention* para manajer per departemen di hotel *middle-level* yang ada di Malaysia. Muhammad dan Fajrianthi (2013), meneliti Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap *Quit intention* Pada Karyawan Arsitek dan Konstruktord di Surabaya, membuktikan bahwa keadilan organisasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *quit intention*. Owolabi (2012), meneliti tentang *Effect of Organizational Justice and Organizational Environment on Turnover Intention of Health Workers in Ekiti State, Nigeria* juga membuktikan bahwa *organizational justice* (keadilan organisasi) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *quit intention*. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H1: Keadilan Distributif memiliki pengaruh negatif terhadap *Quit Intention*.

H2: Keadilan Prosedural memiliki pengaruh terhadap negatif *Quit Intention*.

H3: Keadilan Interaksional memiliki pengaruh negatif terhadap *Quit Intention*.

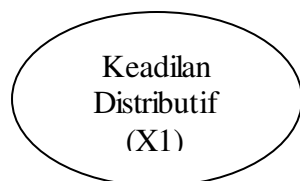
Ashford *et al.* (1989) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan keadaan dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. Kekhawatiran bisa memicu munculnya konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pada pekerjaan atau lebih dikenal dengan istilah *job insecurity* (Burchell, 1994). *Quit* merupakan bentuk dari usaha akhir pada karyawan yang mengalami *job insecurity* (Suwandi dan Indranto, 1999). Hal tersebut terbukti dengan hasil penelitian yang dilakukan Ruvio & Rosenblatt (1999) bahwa *quit intention* sangat dipengaruhi oleh *job insecurity*.

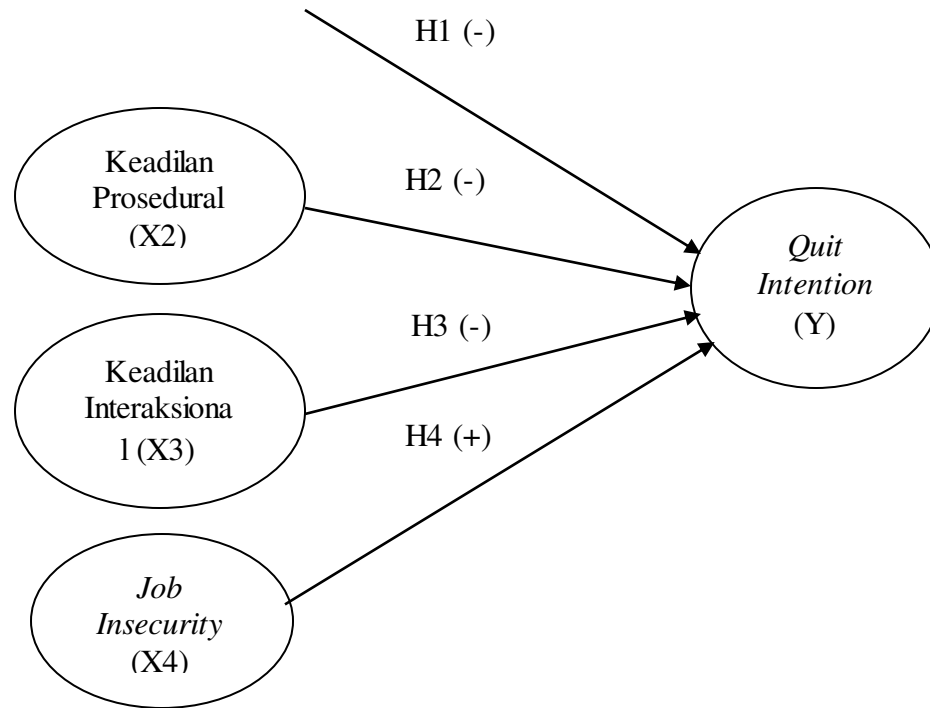
Pasewark dan Strawser (1996) menunjukkan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu faktor yang menyebabkan seseorang memilih bertahan dengan pekerjaannya atau tidak. Individu yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi kariernya atau disebut dengan *turnover* (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). Ruvio dan Rosenblatt (1999) menyatakan bahwa *job insecurity* juga terbukti sebagai salah satu penyebab munculnya intensi (keinginan) keluar seseorang dari pekerjaan. Penelitian Irwandi (2002) juga menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *quit intentions*. *Job insecurity* memiliki dampak

negatif yang muncul ketika kondisi tersebut terjadi secara terus-menerus pada karyawan. Hal tersebut dapat mengganggu semangat kerja karyawan sehingga efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak maksimal dan menyebabkan turunnya produktifitas kerja (Ermawan, 2007). Menurut Choiril Nur Aswad (2011) yang meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* terhadap *Quit Intention* Karyawan di Bintang Mulia Hotel Jember membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* dengan *quit intention* yang dijelaskan bahwa semakin tinggi *job insecurity*, maka terdapat kecenderungan untuk meningkatnya niat untuk keluar dari perusahaan. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh temuan Vista Pitaloka Utomo (2009) dengan penelitiannya yaitu Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap *Quit Intention* pada Karyawan Swalayan Ramai Ungaran dengan membuktikan bahwa ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Dengan demikian semakin tinggi ketidakamanan kerja akan menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H4: *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *Quit Intention*.

Untuk memperjelas keterkaitan antara keadilan organisasional, *job insecurity* dan *quit intention*, maka perlu dibuat model konseptual yang menggambarkan secara ringkas hubungan antara masing-masing variabel sebagai berikut:





Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: Data primer diolah, 2016

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009:5) Dalam penelitian ini jenis hubungannya adalah hubungan linier karena bertujuan mengetahui pengaruh variabel bebas (keadilan organisasional dan *job insecurity*) terhadap variabel terikatnya (*quit intention*).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bali Chippendale Furniture yang beralamat di Br. Selingsing Kaja, Desa. Pangkung Karung, Kec. Kerambitan, Kab. Tabanan.

Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan penerapan dari keadilan organisasional dan *job insecurity* serta perhatian penting terhadap *quit intention* karyawan bagi suatu perusahaan untuk mampu bertahan menghadapi persaingan dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, PT. Bali Chippendale Furniture dipilih sebagai lokasi penelitian. Sebagai objek dalam penelitian ini adalah dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang meliputi variabel-variabel yaitu keadilan organisasional, *job insecurity*, dan *quit intention* di PT. Bali Chippendale Furniture.

Variabel bebas (X), merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2009:33). Pada penelitian ini variabel bebas adalah keadilan distributif (X1), keadilan prosedural (X2), keadilan interaksional (X3) dan *job insecurity* (X4). Keadilan distributif (X1) adalah keadilan jumlah imbalan yang dirasakan diantara individu-individu (Robbins dan Judge, 2008). Imbalan yang dimaksud bukan hanya aspek finansial tetapi juga kesempatan promosi (Cohen-Carash dan Spector, 2001 dan Colquitt, 2001). Keadilan prosedural (X2) adalah keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi imbalan (Robbins dan Judge, 2008). Keadilan interaksional (X3) adalah persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, rasa hormat (Robbins dan Judge, 2008) dan berbagi informasi yang relevan dengan karyawan (Cropanzano *et al.* 2007). *Job insecurity* (X4) merupakan kondisi ketidakamanan kerja yang dialami oleh seseorang yang disebabkan oleh perubahan-perubahan lingkungan (faktor eksternal)

dan watak atau kepribadian dan mental seseorang yang mengalami kondisi tersebut (faktor internal) (Setiawan dkk, 2006).

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dapat dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel-variabel bebas (Sugiyono, 2009:33). Pada penelitian ini variabel terikat adalah *quit intention* (Y). *Quit intention* (Y) adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *quit intention* ini, di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto, 2002).

Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2009:13), seperti jumlah karyawan pada PT. Bali Chippendale Furniture. Data kualitatif merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar (Sugiyono, 2009:13) seperti: sejarah perusahaan, struktur organisasi maupun data lainnya sebagai pendukung data kualitatif.

Sumber primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dicatat untuk pertama kalinya (Sugiyono, 2009:129). Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil pengisian kuesioner oleh responden seputar variabel yang dimaksud yaitu Keadilan Organisasional dan *Job Insecurity* ,terhadap *Quit Intention* di PT. Bali Chippendale Furniture. Sumber sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melainkan melalui sumber lainnya (Sugiyono, 2009:129). Dimana Data yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti melainkan diperoleh dari

pihak lain seperti dokumen perusahaan yang berhubungan dengan penelitian, seperti daftar absensi dan struktur organisasi.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bali Chippendale Furniture. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 116 orang karyawan tanpa manajer puncak di PT. Bali Chippendale Furniture

Prosedur penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan derajat kesalahan (α) sebesar 10%, diambil derajat kesalahan sebanyak 10% dimaksudkan agar sampel penelitian yang digunakan jumlahnya tidak terlalu banyak (Husein, 2002:108). Sampel yang akan diteliti dengan dasar perhitungan pada jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 116 orang karyawan di PT. Bali Chippendale Furniture. Dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = nilai kritis yang berarti bahwa batas kesalahan yang diinginkan hanya 10 persen. Apabila terjadi kesalahan penyimpangan di dalam pengambilan sampel, karena sifat populasinya heterogen dan karakteristik tidak diketahui secara pasti.

Perhitungan sampel :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{116}{1 + 116(0.1)^2}$$

$$n = \frac{116}{1 + 116(0.01)}$$

$$n = \frac{116}{1 + 1,16}$$

$$n = \frac{116}{2,16}$$

$$n = 53,703 \text{ dibulatkan} = 54$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik *probability sampling* dengan jenis *proportionate random sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara proporsional yaitu berdasarkan proporsional setiap bagian didalam instansi.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Model ini dipilih untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = *quit intention*
- α = konstanta
- X₁ = keadilan distributif
- X₂ = keadilan prosedural
- X₃ = keadilan interaksional
- X₄ = *job insecurity*

- β_1 = koefisien regresi dari keadilan distributif (X_1)
 β_2 = koefisien regresi dari keadilan prosedural (X_2)
 β_3 = koefisien regresi dari keadilan interaksional (X_3)
 β_4 = koefisien regresi dari *job insecurity* (X_4)
 e = *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji ini dilakukan terhadap instrumen dengan koefisien *cronbach's alpha*, apabila lebih besar dari 0,6 maka instrumen yang digunakan reliabel. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, disajikan pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa keempat instrumen penelitian yaitu dalam variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, *job insecurity* dan *quit intention* memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga pernyataan pada kuesioner tersebut reliabel.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keadilan Distributif	0.960	Reliabel
Keadilan Prosedural	0.945	Reliabel
Keadilan Interaksional	0.967	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0.973	Reliabel
<i>Quit Intention</i>	0.930	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2016

Hasil uji validitas instrumen penelitian, disajikan pada Tabel 3 yang menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, *job insecurity* dan *quit intention* yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
Keadilan distributif (X1)	X1.1	0,888	Valid
	X1.2	0,949	Valid
	X1.3	0,939	Valid
	X1.4	0,952	Valid
	X1.5	0,901	Valid
	X1.6	0,901	Valid
Keadilan Prosedural (X2)	X2.1	0,949	Valid
	X2.2	0,946	Valid
	X2.3	0,953	Valid
Keadilan Interaksional (X3)	X3.1	0,971	Valid
	X3.2	0,972	Valid
	X3.3	0,963	Valid
<i>Job Insecurity</i> (X4)	X4.1	0,950	Valid
	X4.2	0,977	Valid
	X4.3	0,960	Valid
	X4.4	0,957	Valid
<i>Quit Intention</i> (Y1)	Y1.1	0,900	Valid
	Y1.2	0,955	Valid
	Y1.3	0,956	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

Variabel keadilan distributif merupakan variabel bebas yang diukur dengan menggunakan enam pernyataan yang berhubungan dengan tanggapan karyawan tentang bagaimana keadilan distributif dapat mempengaruhi *quit intention*. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden secara rinci pada Tabel 4.

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Keadilan Distributif.

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Gaji yang saya terima setara dengan usaha yang saya berikan dalam pekerjaan.	12	18	8	16	-	2.52	Rendah
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan.	9	19	10	-	16	2.91	Cukup Tinggi
3.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya hasilkan	11	17	10	-	16	2.87	Cukup Tinggi
4.	Promosi yang diberikan pada karyawan selalu berdasarkan usaha yang berikan terhadap pekerjaan.	9	20	9	-	16	2.89	Cukup Tinggi
5.	Promosi yang diberikan pada karyawan berdasarkan dari beban pekerjaan yang dapat diselesaikan.	9	18	11	16	-	2.63	Cukup
6.	Promosi yang diberikan pada karyawan selalu berdasarkan kinerja.	6	18	14	16	-	2.74	Cukup Tinggi
Total							2.76	Cukup Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2016

Data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa enam pernyataan mengenai keadilan distributif memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,76 dan masuk dalam kriteria cukup tinggi. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan.” sebesar 2,91. Selanjutnya, nilai rata-rata terendah jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Gaji yang saya terima setara dengan usaha yang saya berikan dalam pekerjaan..” Dengan masing-masing nilai rata-rata sebesar 2,52. Ini berarti gaji yang diberikan tidak setara dengan kontribusi karyawan, beban kerja dan hasil kerja karyawan. Promosi dilakukan berdasarkan penilaian hasil kerja dan bukan berdasarkan beban kerja.

Variabel keadilan prosedural merupakan variabel diukur dengan menggunakan tiga pernyataan yang berhubungan dengan *quit intention*. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden secara terperinci pada Tabel 5

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Keadilan Prosedural.

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Saya dapat menyatakan pendapat secara bebas mengenai peraturan di perusahaan	14	24	1	7	8	2,46	Rendah
2.	Perusahaan menerapkan peraturan secara konsisten	12	18	9	7	8	2,65	Cukup Tinggi
3.	Tidak ada orang atau kelompok yang diistimewakan dalam penerapan peraturan	12	23	4	7	8	2,56	Rendah
Total							2,56	Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2016

Data pada Tabel 5 menunjukkan bahwa tiga pernyataan mengenai keadilan prosedural memiliki rata-rata 2,56 dan masuk kriteria rendah. Nilai rata-rata terbesar 2,65 "Perusahaan menerapkan peraturan secara konsisten" ini berarti pemimpin tidak terapkan prosedur. Selanjutnya, nilai rata-rata terendah jawaban nilai rata-rata sebesar 2,46 "Tidak ada orang atau kelompok yang diistimewakan dalam penerapan peraturan" ini berarti secara konsisten, diungkapkan bahwa masih ada kelompok yang diberlakukan istimewa atau berbeda dengan kelompok lain.

Variabel keadilan interaksional merupakan variabel yang diukur dengan menggunakan tiga pernyataan yang berhubungan dengan *quit intention*. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden secara rinci pada Tabel 6.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Keadilan Interaksional

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Atasan memperlakukan saya dengan cara yang sopan	21	15	2	7	9	2,41	Rendah

2.	Atasan memperlakukan saya dengan rasa hormat	15	20	3	7	9	2,54	Rendah
3.	Atasan menjelaskan prosedur pekerjaan secara menyeluruh kepada karyawan sehingga mudah dipahami.	22	15	1	7	9	2,37	Rendah
Total							2,49	Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2016

Data pada Tabel 6 menunjukkan bahwa tiga pernyataan mengenai keadilan interaksional memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,49 dan masuk dalam rendah. Hasil analisis diatas mengungkapkan bahwa pimpinan memperlakukan karyawan dengan kurang sopan, rasa hormat rendah dan penjelasan terkait prosedur kerja sulit dipahami.

Variabel *job insecurity* merupakan variabel yang diukur dengan menggunakan empat pernyataan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden secara rinci pada Tabel 7.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai *Job Insecurity*

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Menurut saya pekerjaan ini penting bagi kehidupan saya.	16	-	18	16	4	2,85	Cukup Tinggi
2.	Saya gelisah mendengar isu mengenai pemecatan karena akan mempengaruhi kerja saya.	16	-	17	13	8	2,94	Cukup Tinggi
3.	Saya pesimis bahwa saya akan tetap bekerja disini jika isu pemecatan di perusahaan benar adanya.	9	7	14	13	11	3,19	Cukup Tinggi
4.	Saya merasa tidak yakin bahawa saya akan bertahan di pekerjaan ini untuk satu tahun mendatang.	10	9	7	15	13	2,80	Cukup Tinggi
Total							2,94	Cukup Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2016

Data pada Tabel 7 menunjukkan bahwa empat pernyataan mengenai *job insecurity* memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,94 dan masuk kriteria cukup tinggi .

Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya pesimis

bahwa saya akan tetap bekerja disini jika isu pemecatan di perusahaan benar adanya” sebesar 3,19. Selanjutnya, nilai rata-rata terendah jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya merasa tidak yakin bahawa saya akan bertahan di pekerjaan ini untuk satu tahun mendatang” sebesar 2,80. Ini berarti pekerjaan bagi individu dirasa rendah, pekerja merasakan kegelisahan yang cukup tinggi terkait isu pemecatan.

Variabel *quit intention* merupakan variabel terikat yang diukur dengan menggunakan tiga pernyataan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden secara rinci pada Tabel 8

Tabel 8.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai *Quit Intention*

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini.	10	9	7	15	13	3,22	Cukup Tinggi
2.	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan apakah ada lowongan pekerjaan di tempat lain untuk saya.	16	-	9	19	10	3,13	Cukup Tinggi
3.	Saya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.	10	7	8	19	10	3,22	Cukup Tinggi
Total							3,19	Cukup Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2016

Data pada Tabel 8 menunjukkan bahwa tiga pernyataan mengenai *quit intention* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,19 dan masuk kriteria cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan cukup tinggi. Nilai rata-rata tertinggi ada dua jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini.” dan “Saya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.” sebesar 3,22. Ini berarti

karyawan berfokus untuk berhenti dari pekerjaan, ingin meninggalkan pekerjaan dalam waktu beberapa bulan kemudian dan mencari lowongan pekerjaan lain.

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.899	.554		7.039	.000
KeadilanDistributif	-.352	.133	-.309	-2.642	.011
KeadilanProsedural	-.123	.059	-.118	-2.089	.042
KeadilanInteraksional	-.217	.093	-.231	-2.329	.024
Job Insecurity	.376	.092	.362	4.080	.000

Sumber: Data primer diolah, 2016

$$Y = 3,899 - 0,352X_1 - 0,123X_2 - 0,217X_3 + 0,376X_4$$

Konstanta regresi (α) sebesar 3,899 menunjukkan bahwa ketika variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, *job insecurity* konstan bernilai nol, maka nilai *quit intention* sebesar 3,899. Koefisien regresi (β_1) pada variabel kepercayaan *online* sebesar -0,352 menunjukkan bahwa keadilan distributif mempunyai hubungan negatif pada *quit intention*, yang artinya apabila keadilan distributif meningkat maka *quit intention* akan mengalami penurunan. Koefisien regresi (β_2) pada variabel keadilan prosedural sebesar -0,123 menunjukkan bahwa keadilan prosedural mempunyai hubungan negatif pada *quit intention*, yang artinya apabila keadilan prosedural meningkat maka *quit intention* akan mengalami penurunan. Koefisien regresi (β_3) pada variabel keadilan interaksional sebesar -0,217 menunjukkan bahwa keadilan interaksional mempunyai hubungan negatif pada *quit intention*, yang artinya apabila keadilan interaksional meningkat, maka *quit intention*

akan mengalami penurunan. Koefisien regresi (β_4) pada variabel *job insecurity* sebesar 0,376 ini menunjukkan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan positif pada *quit intention*, yang artinya apabila *job insecurity* pada perusahaan meningkat, maka *quit intention* juga akan mengalami peningkatan.

Nilai *adjusted R²* dari hasil regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil *adjusted R²* dapat dilihat pada Tabel 13 sebagai berikut:

Tabel 13.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.956	.952	.29930

Sumber: Data primer diolah, 2016

Pada Tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 0,952, hal ini berarti 95,2% *quit intention* karyawan dipengaruhi oleh keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional dan *job insecurity*, sedangkan sisanya sebesar 4,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Uji kelayakan model (uji F) bertujuan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2012:98).

Tabel 14.
Hasil Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.633	4	23.658	264.094	.000 ^a
	Residual	4.390	49	.090		
	Total	99.023	53			

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan pada Tabel 14 nilai dari F hitung 264,094 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, *job insecurity* terhadap *quit intention*. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Seluruh independen variabel (keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional dan *job insecurity*) dapat memprediksi atau menjelaskan fenomena *quit intention* di PT Bali Chippendale Furniture sehingga dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini dikatakan layak untuk diteliti.

Pada Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi keadilan distributif sebesar $0,011 < 0,05$, dengan nilai β_1 sebesar -0,352, maka dapat dikatakan keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap *quit intention*. Pada Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi keadilan prosedural sebesar $0,042 < 0,05$, dengan nilai β_2 sebesar -0,123, maka dapat dikatakan keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap *quit intention*. Pada Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi keadilan interaksional sebesar $0,024 < 0,05$, dengan nilai β_3 sebesar -0,217, maka dapat dikatakan keadilan interaksional berpengaruh negatif terhadap *quit intention*. Pada Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *job insecurity* sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai β_4 sebesar 0,362, maka dapat dikatakan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *quit intention*.

Uji Statistik t (Parsial) Berdasarkan hasil diatas nilai signifikansi t ada tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi keadilan distributif sebesar $0,011 < 0,05$, dengan nilai β_1 sebesar -0,352, maka dapat dikatakan keadilan distributif berpengaruh negatif

terhadap *quit intention*. Nilai signifikansi keadilan prosedural sebesar $0,042 < 0,05$, dengan nilai β_2 sebesar $-0,123$, maka dapat dikatakan keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap *quit intention*. Nilai signifikansi keadilan interaksional sebesar $0,024 < 0,05$, dengan nilai β_3 sebesar $-0,217$, maka dapat dikatakan keadilan interaksional berpengaruh negatif terhadap *quit intention*. Nilai signifikansi *job insecurity* sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai β_4 sebesar $0,362$, maka dapat dikatakan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *quit intention*.

Pengujian hipotesis pada pengaruh keadilan distributif terhadap *quit intention* menemukan pengaruh negatif dari variabel keadilan distributif terhadap *quit intention* dengan hasil (Sig. $t \leq 0,05$) serta koefisien beta sebesar $-0,352$. Selanjutnya pengujian hipotesis pada pengaruh keadilan prosedural terhadap *quit intention* menemukan pengaruh negatif dari variabel keadilan prosedural terhadap *quit intention* dengan hasil (Sig. $t \leq 0,05$) serta koefisien beta sebesar $-0,312$, yang menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap *quit intention*. Pengujian hipotesis pada pengaruh keadilan interaksional terhadap *quit intention* menemukan pengaruh negatif dari variabel keadilan interaksional terhadap *quit intention* dengan hasil (Sig. $t \leq 0,05$) serta koefisien beta sebesar $-0,217$. Ini berarti H1, H2 dan H3 diterima, yang menunjukkan bahwa keadilan organisasional secara negatif berpengaruh terhadap *quit intention* di PT Bali Chippendale Furniture. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Johns (2001), Daromes (2006), Salleh *et al.* (2009), Muhammad dan Fajrianthi (2013), Owolabi (2012) yang mendapatkan hasil yang

negatif pada variabel keadilan organisasional terhadap *quit intention*. Dengan demikian hasil penelitian ini sama dan mendukung hasil studi terdahulu.

Pengujian hipotesis pada pengaruh *job insecurity* terhadap *quit intention* menemukan pengaruh positif dari variabel *job insecurity* terhadap *quit intention* dengan hasil (Sig. $t \leq 0,05$) serta koefisien beta sebesar 0,362 yang menunjukkan bahwa *quit intention* secara positif berpengaruh terhadap *quit intention* di PT Bali Chippendale Furniture yang artinya H4 diterima. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Irwandi (2002), Choiril Nur Aswad (2011) dan Vista Pitaloka Utomo (2009) dengan membuktikan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *quit intention*. Implikasi yang diperoleh dari hasil pengujian yaitu bahwa dengan adanya *job insecurity* di suatu perusahaan maka akan meningkatkan *quit intention* karyawan di perusahaan tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik beberapa simpulan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap *quit intention*, yang dapat dilihat dari nilai signifikansi keadilan distributif sebesar $0,011 < 0,05$, dengan nilai β_1 sebesar -0,352. Hal ini berarti jika keadilan distributif yang diterima karyawan menurun maka *quit intention* karyawan di PT Bali Chippendale Furniture akan meningkat. Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap *quit intention*, yang dapat dilihat dari nilai signifikansi keadilan prosedural sebesar $0,042 < 0,05$, dengan nilai β_2 sebesar -0,123. Hal ini berarti semakin rendah keadilan prosedural yang diterima karyawan maka

semakin tinggi intensitas *quit* di PT Bali Chippendale Furniture. Keadilan interaksional berpengaruh negatif terhadap *quit intention*, yang dapat dilihat dari nilai signifikansi keadilan interaksional sebesar $0,024 < 0,05$, dengan nilai β_3 sebesar $-0,217$. Hal ini berarti apabila keadilan intraksional yang diterima karyawan buruk maka intensitas *quit* di PT Bali Chippendale Furniture akan meningkat. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *quit intention*, yang dapat dilihat dari nilai signifikansi *job insecurity* sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai β_4 sebesar $0,362$. Pengaruh ini memiliki arti semakin tinggi *job insecurity* di perusahaan, maka *quit intention* di PT Bali Chippendale Furniture akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang memerlukan yaitu pihak perusahaan harus menjaga dan selalu memperhatikan seberapa besar keadilan organisasional dan *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawannya. Keadilan organisasional harus selalu dijaga dengan baik dan adil terutama di dalam hal jam kerja dan gaji karyawan, dimana gaji yang diterima harus sesuai dengan usaha yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, yang disesuaikan juga dengan status, tugas, tanggung jawab dan jabatan karyawan tersebut. Peraturan yang ada di perusahaan harus dipatuhi oleh setiap karyawan yang ada, termasuk juga para manajer perusahaan. Manajer perusahaan juga harus memberikan perhatian dan menerima dengan baik masukan atau keluhan-keluhan yang dirasakan karyawannya, jika ingin mempertahankan karyawan tetap di perusahaan. Selain itu keamanan kerja juga harus diperhatikan, dengan memberikan jaminan pekerjaan terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa aman dan nyaman bekerja di sana dan

tidak berfikir untuk keluar dari perusahaan. Adanya rasa kebersamaan dan kekeluargaan akan membuat karyawan bekerja dengan semangat dan baik serta intensitas *quit* karyawannya akan menurun.

REFERENSI

- Adams, J.S. 1963. Toward An Understanding Of Inequity. *Journal Of Abnormal & Social Psychology*, 67(5), pp: 422 – 436.
- Agustina, Yenni . (2006). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Staf Akuntansi : *Job Insecurity* Dan *Pay Satisfaction* Sebagai *Antecedent*, Skripsi. FEB Universitas Lampung.
- Ahsan, Muhammad., Alimin Maidin dan Indrianty Sudirman. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Variabel Perusahaan dan Kepemimpinan Terhadap Quit Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. *Fakultas Ekomomi Universitas Hasanuddin*. 10(3), h:1-37.
- Al-zu'bi, Hasan Ali. 2010. A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5 (12), pp: 102-109.
- Ambrose, Maureen L. and Marshall Schminke. *The Role of Overall Justice Judgments in Organizational Justice Research: A Test of Mediation*. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), pp: 491-500.
- Anshari, Hasbi dan Engkos Achmad Kuncoro. 2013. Analisis Pengaruh *Organizational Justice* dan *Work Environment* Terhadap *Quit Intention* Pada Divisi HRD PT. Indosat, TBK. *Thesis Universitas Bina Nusantara*, Jakarta.
- Ashford, S., Lee,C., & Bobko, P. (1989). *Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test*. *Academy of Management Journal*, 32(4), pp: 803-829.
- Bakhshi, Arti, Kuldeep Kumar dan Ekta Rani. 2009. Organizational Justice Perception As Predictor Of Job Satisfaction And Organization Comitment. *International Journal of Business and Management*, 4 (9), pp:145-154.
- Blau, Gary, Donna Surges T, Keith McCoy, Lidia D. Sora, Beatriz, Amparo Caballer dan Jose Maria Peiro. (2010). "The Consequences of Job Insecurity For

- Employees: The Moderator Role of Job Dependence". *Journal Compilation International Labour Organization*. Vol:149 pp: 449-465.
- Burchell, B., Lapido, D., & Wilkinson, F. (2002). *Job insecurity and work intensification*. New York: Routledge.
- Chen, Z.X., Francesco, A.M. (2000). Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: Do Cultural Differences Matter? *Human Relations*, 53(6), pp: 869-887.
- Choiril, Nur Aswad. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* terhadap *Quit Intention* Karyawan Di Bintang Mulia Hotel Jember. Skripsi. Universitas Jember
- Colquitt, J.A., Wesson, M.J., Porter, C.O.L.H., Conlon, D.E., & Ng, K.Y. 2001. Justice At The Millenium : A Meta-Analytic Review Of 25 Years Of Organizational Justice Research. *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), pp: 425 – 445.
- Cropanzano, R., Byrne, Z.S., Bobocel, D.R., & Rupp, D.E. 2001. Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, & Other Denizens of Organizational Justice. *Journal Of Vocational Behavior*, 58(5), pp: 164 – 209.
- Cruceru, Raluca and Cristina Macarescu. 2009. Interactional Justice: The Link Between Employee Retention and Employment Lawsuits. *Romanian Economic Dan Business Review*, 4(4), pp: 95-102.
- Daromes, F.nE. 2006. Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Intensitas Quita Auditor pada KAP di Indonesia. *Jurnal Maksi*. Fakultas Ekonomi Universitas Atmajaya, 6 (2), pp: 187-202.
- Eberlin, R. dan B. Charles Tatum. 2005. Organizational Justice and Decision Making: When Good Intentions Are Not Enough. *Management Decision*, 43(7/8), pp: 1040-1048.
- Ernawan dan Indriana, Rr. Dian. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Quit intention* Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nyonya Meneer Semarang). *Juraksi*, 1(1). h: 57-72.
- Fajrianthi. Dra dan Muhammad, Meru. 2013. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan Arsitek dan Konstruktordi Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2 (1), h:1-108

- Foley, S., Yue, N. G., dan Wong, A. 2005. Perceptions of Discrimination and Justice: Are There Gender Differences in Outcomes. *Group and Organization Management*, 30 (4), pp: 421-450.
- Ghozali, Imam H. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 20. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. 1990. Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal Of Management*, 16(2), pp: 399-432.
- Greenhalge, E. R., R. Burke, dan King L. Fiksenbaum. (2002). *Impact of Restructuring, Job Insecurity, and Job Satisfaction in Hospital Nurses*. *Stress News*, 14(2), pp: 1-7.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Jakarta : Prehallindo
- [Http://www.google.co.id/departemenkoprasiperkembangansektorumkmdiindonesiamengalaikemajuan5%.html](http://www.google.co.id/departemenkoprasiperkembangansektorumkmdiindonesiamengalaikemajuan5%.html)
- Husein, Umar. 2008. *Desain Penelitian*. No 2. Bandung: Rajawali Pers.
- Johns, G. 2001. The psychology of lateness, absenteeism, and quit. In N. Anderson, D.S. Ones, & H.K. Sinangil (Eds), *The Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, pp: 232-252.
- Lewis, R. P. 2013. Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional Kompensasi, dan Komitmen Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen and Bisnis*, 8(1), pp: 1-13.
- Mahdi Ahmad F., Mohamad Zaid M. Z., Mohd Roslan M. N, Ahamad Asmidi S., and Abang Sulaiman A. N. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction and Quit Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9 (9), pp: 1518-1526.
- Moria, Ruth dan Sunjoyo. 2010. Pengaruh Organizational Justice Terhadap Outcome Measures. *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung, 10 (1), h:1-35.
- Owolabi, Ademola B. 2012. Effect of Organizational Justice and Organizational Environment on Turn-Over Intention of Health Workers in Ekiti State, Nigeria. *Journal of Research in World Economy*, 3 (1), pp: 1-30.
- Pasewark, W.R. & Strawser, J.R. (1996). The determinants and outcomes associated with job insecurity in a professional accounting environment. *Behavioral Research in Accounting*. 8(2), pp: 91-113.

- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 2*. Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior.Tenth Edition*.Edisi Bahasa Indonesia.PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Ruvio, A., & Rosenblatt, Z. (1999). Job insecurity among Israeli school teachers sectoral profiles and organizational implications. *Journal of Educational Administration*, 37(2), pp: 139-158.
- Salleh Mohd Radzi, Siti Zuraini Alan Ramley, Mohd Salehuddin, Zulhan Othman & Mohd Hairi Jalis. 2009. An Empirical Assessment Of Hotel Departmental Managers Quit Intentions: The Impact Of Organizational Justice. *International journal ofbusines*, 4(8), h: 1-32.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Ratna. 2011. Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Quit intentions dengan Peran Komitmen Keorganisasian sebagai Mediasi. *Tesis*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Politik Departemen Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
- Suwandi, dan Indriantoro, Nur. 2003. *Pengujian Model Quit Pasework dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akunyansi Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.
- Toly, A. A. 2001. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Quit Intentions* Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Universitas Kristen Petra Surabaya*, 3 (2), h: 102-125.
- Vista, Pitaloka Utomo. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap *Quit Intention* Pada Karyawan Swalayan Ramai Ungaran. *Journal Universitas Sumatera Utara*. 5(2), h:1-31.